



Nella foto
Riccardo Zaglio

RIEPILOGANDO

L'accertamento sanitario

Il lavoratore con una malattia che determina un'incapacità lavorativa deve sottoporsi ad un accertamento sanitario da parte del medico, che è tenuto a rilasciare la certificazione.

Il medico curante

Si tratta non solo del medico di famiglia, ma anche dello specialista, del medico di accettazione ospedaliera o in servizio presso le case di cura convenzionate, del medico universitario o del libero professionista per i casi di urgenza.

La documentazione

È costituita dal certificato medico che attesta la malattia e da un certificato di diagnosi con l'indicazione della causa della patologia.

Comunicazione e certificato

L'assenza per malattia va comunicata tempestivamente al datore, anche in modo informale; distinto da questo è il dovere di inviare entro due giorni, sia all'INPS sia in copia al datore di lavoro, la certificazione medica provante l'esistenza della malattia.

Quando e come si devono giustificare?

Le assenze per malattia

Un vademecum da leggere e conservare, anche per evitare brutte sorprese...

a cura di **Riccardo Zaglio**

PARTE SECONDA

VITA FISCALE

Se non ci sono giustificati motivi, niente indennità per chi è assente. Lo stato di malattia può essere controllato solo dalle competenti autorità.

L'articolo 5 della Legge 300/70, infatti, vieta gli accertamenti sanitari sul lavoratore compiuti dal datore direttamente o attraverso un medico di sua fiducia. L'effettuazione di accertamenti sanitari in violazione di tali norme comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 38 della Legge 300/70, anche se avvenuti con il consenso del lavoratore. Su richiesta del datore o dell'Inps, quindi, solo le autorità competenti possono effettuare gli accertamenti.

Tali autorità sono state individuate dalla legge nelle ASL o nell'INPS stessa che, da questo punto di vista, può agire d'ufficio.

Al fine di consentire i necessari controlli, il lavoratore deve essere reperibile presso il proprio domicilio dichiarato nelle fasce orarie giornaliere dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19, comprese le domeniche e i giorni festivi.

Al termine della visita, il medico rilascerà un certificato, che costituisce atto pubblico, che fa fede fino a querela di falso della provenienza del documento dal pubblico ufficiale, nonché dei fatti compiuti ed avvenuti in sua presenza (Cassazione 20 luglio 2007, N. 15372).

Che cosa succede se l'accertamento non può essere compiuto per irreperibilità del lavoratore?

In tal caso, il medico deve porre in essere tutte le azioni necessarie per rintracciare il lavoratore, rilasciando un avviso contenente l'invito a presentarsi il giorno successivo – non festivo – presso il competente presidio ambulatoriale pubblico.

Se il lavoratore si presenta alla successiva visita senza fornire valide giustificazioni o non si presenta, scatteranno

per lui da una parte le sanzioni previste dall'Inps (perdita totale dell'indennità di malattia per i primi dieci giorni) e dall'altra, i provvedimenti economici di natura non contrattuale da parte del datore di lavoro, ossia la mancata erogazione della quota a suo carico dell'indennità di malattia ed i provvedimenti di natura disciplinare per l'assenza ingiustificata.

Le sanzioni, comunque, non vengono comminate dall'Inps in caso di ricovero ospedaliero, in caso di periodi già accertati da precedente visita di controllo e nell'ipotesi di assenza dovuta per giustificato motivo.

Dal combinato disposto della normativa in materia e dalle istruzioni amministrative emanate dall'Inps sul punto (circolare 8 agosto 1984, n. 134421), discende che **costituiscono giustificato motivo** le cause di forza maggiore, tutte quelle situazioni che abbiano reso indifferibile ed imprescindibile la presenza del lavoratore altrove e la concomitanza di visite, prestazioni e accertamenti specialistici o di visite mediche generiche.

In quest'ultimo caso, come precisato anche recentemente dalla Corte di Cassazione, l'assenza sarà giustificata solo se l'interessato provi l'impossibilità di svolgere la visita al di fuori dei normali orari di reperibilità stabiliti dalla legge (Cassazione, 20 febbraio 2007, n. 3921).

LE CONSEGUENZE DISCIPLINARI DELLE INADEMPIENZE

LICENZIAMENTO NEI CASI GRAVI

Il mancato o incompleto invio del certificato medico attestante la malattia, i reiterati ritardi nell'informare il datore del proprio stato morboso, i reiterati ritardi nella trasmissione del certificato, oppure ancora le reiterate assenze ai controlli sanitari ambulatoriali richiesti dal datore o dall'Inps, possono giustificare l'applicazione della più grave delle sanzioni disciplinari: **il licenziamento del dipendente** (Cassazione, 24 giugno 2005, n. 13622; Cassa-

zione, 4-5-2005, n. 9262).

Tuttavia, la **responsabilità del lavoratore** – quindi, il licenziamento – dovrà essere elusa, ove tali comportamenti siano determinati da cause a lui non imputabili (Cassazione, 17-02-2000, n. 1753).

Il licenziamento, in questi casi, si caratterizza per essere una vera e propria sanzione disciplinare che, prima di essere irrogata dovrà essere contestata, seguendo scrupolosamente la procedura di cui all'articolo 7 della Legge 300/70, così come integrata dalla contrattazione collettiva.

La problematica delle gravi e reiterate assenze ingiustificate alle visite di controllo, quale presupposto per l'intimazione del recesso per motivi disciplinari, è stata oggetto di una sentenza della Cassazione (19 febbraio 2007, n. 3790).

Nel caso specifico, un lavoratore era stato licenziato in esito ad un procedimento disciplinare, a causa delle reiterate assenze alle visite fiscali di controllo. Dopo i primi due gradi di giudizio, il caso è approdato alla Suprema Corte, che ha ritenuto legittimo il recesso del datore. Secondo la corte, infatti, le **reiterate violazioni di un dovere imposto dalla legge o dalla contrattazione collettiva sono incompatibili con la persistenza di un rapporto di lavoro**, facendo venire meno l'elemento di fiducia del datore di lavoro.

Inoltre, afferma sempre la Suprema Corte, **non è necessario che ci sia una pluralità di violazioni perchè il licenziamento per motivi disciplinari sia giustificato. Anche solo uno può giustificare il licenziamento del dipendente.**

Infine, la Cassazione afferma che, ai fini della valutazione dell'esistenza dell'illecito, non può essere invocata la mancata irrogazione delle sanzioni amministrative da parte dell'Inps.

Secondo la corte, infatti, questa doglianza è manifestamente infondata, perchè **la valutazione dell'istituto ha finalità diverse e perchè non incide su quella del datore di lavoro.**